

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Herawati (2013) tentang “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal”. Penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah produktivitas tenaga kerja, dimana menggunakan empat variabel independennya yaitu, pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur. Dalam penelitiannya menggunakan data primer dengan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden yang tersebar di tiga industri shuttlecock di Kota Tegal. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap variabel dependennya, sedangkan variabel independen pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya (Herawati, 2013)

Penelitian Mahendra (2014) tentang “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Alokasi Waktu Kerja, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (studi kasus pada industri kecil tempe di Kota Semarang)”. Penelitian ini menggunakan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel dependennya, dengan lima variabel independen yaitu, upah, jenis kelamin, alokasi waktu kerja, usia dan pengalaman kerja. Menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung kepada 80 responden dengan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Metode yang digunakan adalah

metode analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel upah, usia, jenis kelamin, alokasi waktu kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang (Mahendra, 2014)

Penelitian Jumliati (2016) tentang “Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros di Kabupaten Maros” variabel independen dalam penelitian ini adalah umur, pendidikan, jam kerja, pengalaman kerja dan jumlah tanggungan keluarga. Penelitian menggunakan data primer yang didapat melalui kuisioner dengan analisis model regresi berganda dengan menggunakan SPSS Statistic 21. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bahwa umur berpengaruh positif signifikan, jam kerja berpengaruh negative dan signifikan, jumlah tanggungan keluarga berpengaruh negative dan signifikan. Sedangkan faktor–faktor yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas adalah pendidikan dan lama bekerja (Jumliati, 2014)

Penelitian Savitri (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey terhadap 139 orang, namun hanya menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Faslah & Savitri, 2017)

Penelitian Kartika (2019) tentang “Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Manik–Manik Kaca di Desa Plumbon Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang”. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja sebagai variabel dependennya dengan variabel independen pendidikan, lama bekerja, dan jenis kelamin. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 39 tenaga kerja yang tersebar di beberapa industri kecil manik–manik kaca di Desa Plumbon Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama–sama menggunakan variabel independen pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin, sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian beberapa variabel yang berbeda dan hasil penelitian.

2.2 Industri

2.2.1 Pengertian Industri

Menurut Dumairy (1996:227) industri mempunyai dua arti yaitu yang pertama industri berarti himpunan perusahaan-perusahaan yang sejenis. Yang kedua, industri merupakan suatu sektor ekonomi yang di dalamnya terdapat kegiatan produksi seperti mengolah bahan mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi.

Kegiatan pengolahan dapat bersifat masial, elektrikl maupun manual (Putra, 2012)

Menurut Undang-Undang No. 9 tahun 1995 tentang perindustrian, menyebutkan bahwa industry adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya termasuk kegiatan rancangan dan perekayasaan industri (UU NO 9 Tahun 1995, 1995)

Pengertian Sandy (1985:154) industri adalah usaha untuk memproduksi barang jadi dari bahan baku atau bahan mentah melalui proses penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga satuan yang serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi mungkin (Putra, 2012)

2.2.2 Pengertian Industri Kecil

Industri kecil memiliki pengertian yang berbeda-beda. Ada beberapa tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui seperti apakah yang bisa disebut sebagai industri kecil. Menurut Nitisusastro (2012:37) tolak ukur yang digunakan diantaranya adalah jumlah kekayaan seperti uang tunai, persediaan, tanah, mesin untuk produksi dan sumber daya lain yang dimilliki. Selanjutnya, ada jumlah besarnya penyertaan yang dianggap sebagai modal kerja. Indikator lainnya adalah jumlah total penjualan dalam setahun dan jumlah pekerja yang dipekerjakan.

Marbun (1996:2), mengatakan bahwa industri kecil adalah industri yang belum dikelola secara atau melalui manajemen modern. Jumlah atau omset penjualannya pertahu kurang jelas karena tergantung pada kondisi dan situasi.

2.2.3 Karakteristik Industri Kecil

Karakteristik yang melekat pada industri kecil bisa merupakan kelebihan atau sebagai kekuatan dimana yang menjadidi penghambat perkembangan suatu industri kecil. Kombinasi antara kekuatan dan kelemahan industri kecil sangat menentukan kemampuan dalam menghadapi tantangannya. Menurut Tambunan yang menjadi kelemahan adalah kualitas sumber daya manusia yang rendah, produktivitas yang rendah, etos kerja dan disiplin yang rendah, penggunaan tenaga kerja yang masih cenderung eksploitatif, sering mengandalkan anggota keluarga sebagai pekerja yang tidak dibayar, manajemen keuangan yang buruk serta nilai tambah yang diperoleh rendah dan sulitna akumulasi yang sering terjadi. Kekuatan diataranya adalah industri kecil memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan usahanya, suplai tenaga kerja melimpah dan murah, megadalka sumber keuangan informal, mengandalkan bahan baku lokal (tergantung pada jenis produk yang dibuat) seta dapat meayani segmen pasar bawah yang permintaannya tinggi.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja tenaga kerja dalam perusahaan berarti laa dan produktivitas meningkat. Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian antara lain:

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*)
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain menuju kepada peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional

Menurut Simanjutak, produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk

meningkatkan kehidupan. Sedangkan untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu (Mahendra, 2014)

2.3.2 Faktor–Faktor Produktivitas

Faktor utama yang menjadi penentu produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Siap kerja, kesediaan untuk bekerja
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen serta keterampilan.
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
- 4) Manajemen produktivitas, manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja serta tambahan tugas.

Adapula beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2000 antara lain:

- 1) Pendidikan

Dimana pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama pada penghayatan akan arti pentingnya

produktivitas dalam mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan yang lebih produktif.

2) Sikap mental, berupa:

- a) Motivasi kerja
- b) Etika kerja, dan
- c) Disiplin kerja

3) Keterampilan

Dimana tenaga kerja semakin terampil dalam bekerja, maka akan lebih mampu bekerja dan mampu menggunakan fasilitas kerja secara baik.

4) Manajemen

Dalam aspek ini dapat dikaitkan pada pemimpin untuk dapat mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf / bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi mendorong tenaga kerja dalam melakukan tindakan yang produktif.

5) Tingkat Penghasilan

Dapat dilihat bahwa tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

6) Jaminan Sosial

Diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja serta pengabdian para tenaga kerja.

7) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong tenaga kerja untuk lebih semangat bekerja dimana rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

8) Sarana produksi

Mutu dan sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

9) Teknologi

Dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya:

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses produksi
- b) Jumlah dan mutu produk yang dihasilkan
- c) Meminimalisir pemborosan bahan sisa (Mahendra, 2014)

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1) Kualitas dan kemampuan fisik pekerja

Dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, dan latihan.

2) Sarana pendukung

Ada 2 sarana pendukung yaitu:

- a) Yang bersangkutan dengan lingkungan kerja, termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana serta lingkungan kerja.

- b) Yang bersangkutan dengan kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pegupahan dan jaminan sosial (Mahendra, 2014)

2.3.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong bagaimana efisiensi produksi, dimana memiliki manfaat yang lain yaitu menentukan target produksi dan kegunaan yang lebih praktis adalah sebagai patokan pembayaran upah karyawan dengan keluaran yang dihasilkan.

Menurut Muchdarsyah tahun 2003 pengukuran produktivitas dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{hasil dalam jam-jam standar}}{\text{masukan dalam jam-jam waktu}}$$

Pengukuran produktivitas tenaga kerja diatas dalam penelitian ini pengukurannya dihitung dengan melihat kuantitas produk yang dihasilkan karyawan per satuan waktu (Adhanari, 2005)

Pengukuran produktivitas menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perjam kerja dapat diterima secara luas, tetapi dilihat dari sudut pandangan atau pengawasan harian. Pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi serta jumlah yang diperlukan untuk memproduksi tiap unit produk memerlukan waktu yang berbeda. Maka digunakanlah metode pengukuran waktu tenaga kerja bisa diukur dalam jam, hari atau tahun. Pengeluaran diukur dalam

unit–unit pekerja yang biasanya dapat diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya menurut standar pelaksanaan kerja (Mahendra, 2014)

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah, produktivitas di bagi dari 2 segi pandangan, yaitu:

1. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya (Mahendra, 2014)
2. Secara teknis, rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) dapat diformulasikan dengan rumus berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{O}{I}$$

dimana:

O = output

I = input

2.4 Tenaga Kerja

2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistika dan sesuai dengan apa yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk yang usianya 15 tahun ke atas akan dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan merupakan angkatan kerja (Fenny, 2013)

Ada dua pengertian yang terkandung dalam sumber daya manusia atau *human resources*. Pengertian yang pertama, sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang maupun jasa. Dalam pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan usaha kerja atau jasa. Maksudnya mampu bekerja yaitu mampu melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan. Yang secara fisik dimana kemampuan bekerja dapat diukur dengan usia atau orang yang dalam usia kerja mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja dinamakan tenaga kerja atau *man power*. Secara singkat, tenaga kerja di definisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).

2.5 Pendidikan

Pendidikan menurut Undang–Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang” (Adhanari, 2005)

Menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo, “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Soedarmayanti juga mengemukakan bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Adhanari, 2005)

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam penentuan perubahan sosial dimana untuk menuju perubahan kemajuan dan kesejahteraan hidup yang lebih berkualitas. Dalam UU RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) bab II Pasal 20 tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang Undang Republik Indonesia, 2003)

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan tujuan menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara keseluruhan dengan tujuan persiapan memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.6 Lama Bekerja

2.6.1 Pengertian Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau bisa disebut sebagai lamanya tenaga kerja itu bekerja pada suatu tempat. Lama bekerja bisa menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Yang mana tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan tenaga kerja dengan pengalaman yang sedikit. Semakin orang lama bekerja maka semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan dalam bekerja akan semakin baik.

2.6.2 Faktor – Faktor Lama Bekerja

Menurut Handoko (2007), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lama bekerja di antaranya:

- a) Tingkat kepuasan kerja
- b) Stress lingkungan kerja
- c) Pengembangan karier
- d) Kompensasi hasil kerja

2.7 Jenis Kelamin

2.7.1 Pengertian Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan pesifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. (Mansour Fakih: 2004). Jenis kelamin secara biologis merupakan pemberian, kita dilahirkan sebagai seorang laki-laki atau seorang perempuan. Yang menjadikan maskulin atau feminim adalah gabungan dari blok-blok dalam biologis dasar dan interpretasi biologis oleh kultur yang dimiliki.

Pada peningkatan produktivitas kerja para tenaga kerja, jenis kelamin sangatlah berpengaruh. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan sangatlah berbeda dengan yang dimiliki oleh laki-laki. Dimana, jenis kelamin perempuan memiliki fisik kurang kuat dalam bekerja dan cenderung menggunakan perasaan atau dari faktor biologis dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja industri kecil manik-manik kaca. Ada faktor sosial maupun faktor ekonomi, diantaranya yaitu: pendidikan, lama bekerja, jenis kelamin, usia, jumlah tenaga kerja, dan pengalaman usaha. Dimana produktivitas tenaga kerja lah yang menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi jalannya usaha. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini, penulis memilih faktor

baik sosial maupun ekonomi yang dianggap mempengaruhi produktivitas tenaga industri kecil manik–manik kaca.

Produktivitas dari tenaga kerja industri kecil manik–manik kaca pada dasarnya ditentukan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi jumlah hasil produksi. Dapat ditulis dengan faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tingkat produktivitas tenaga kerja, antara lain:

- Pendidikan

Permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja pada industri kecil manik–manik kaca adalah minimnya tingkat pendidikan. Pendidikan disini memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dimana apabila tingkat pendidikan yang tinggi maka tenaga kerja juga memiliki kemampuan yang tinggi serta memiliki wawasan yang lebih luas dimana dapat meningkatkan hasil produksi.

- Lama Bekerja

Lama bekerja mempunyai peran penting dalam proses produksi. Dalam hal ini semakin lama tenaga kerja bekerja maka semakin tinggi pula ketrampilan yang dimilikinya. Semakin lama tenaga kerja bekerja maka semakin tinggi pula output yang dihasilkan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

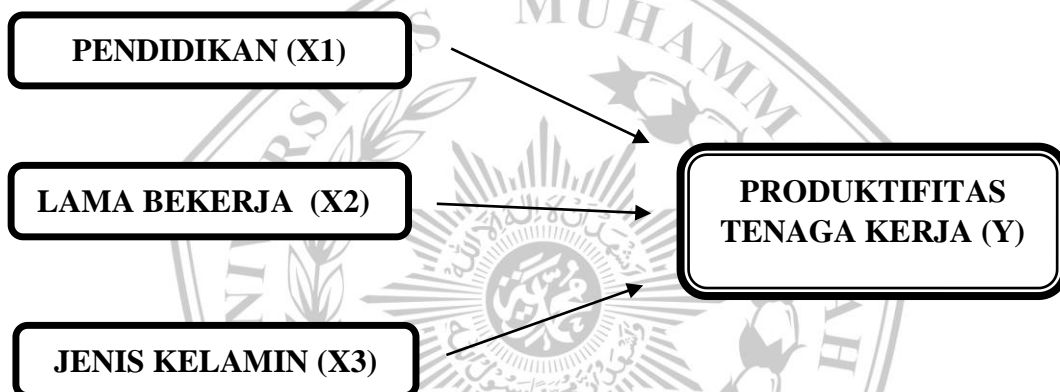
- Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga mempunyai peran penting dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja dengan jenis kelamin laki–laki akan lebih menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi daripada tenaga kerja dengan jenis kelamin

perempuan. Dimana faktor fisik laki-laki lebih kuat dibandingkan dengan fisik tenaga kerja berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat didekati dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diaplikasikan dalam penelitian ini untuk tiga variabel, maka persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{ Pendidikan} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 \text{ Jenis Kelamin} + u_i$$



2.8 Hipotesis

Mengacu pada uraian kerangka pemikiran teoritis, dapat diajukan beberapa hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Adapun hipotesis tersebut adalah:

1. Diduga produktivitas tenaga kerja industri kecil manik-manik kaca di Desa Plumbon Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang dipengaruhi oleh variabel pendidikan.

2. Diduga produktivitas tenaga kerja industri kecil manik–manik kaca di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang dipengaruhi oleh variabel lama bekerja.
3. Diduga produktivitas tenaga kerja industri kecil manik–manik kaca di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang dipengaruhi oleh variabel jenis kelamin.

